

KS



«TORBJØRN»

Refleksjonsverktøy





Hvorfor har mennesker rundt Torbjørn ulikt syn på hva som er best for han? Hvorfor prioriteres ting slik de gjør? Hvordan føles det når en ikke kan ta vare på sine nærmeste? Hvilke verdier er sentrale og for hvem? Dette er noen av spørsmålene man kan reflektere rundt etter å ha sett forestillingen «Torbjørn». Her møter vi den eldre mannen Torbjørn og menneskene rundt ham. Han har begynt å glemme og trenger hjelp. Tre skuespillere spiller 13 forskjellige roller for å belyse saken fra ulike sider. De beveger seg frem og tilbake mellom hjemmet, omsorgstjenesten, rådhuset, medias vinkling, sykehjemmet m.m. og gir oss ulike perspektiv rundt Torbjørns situasjon. Deretter involveres publikum og oppfordres til etisk refleksjon rundt bordene. Etisk refleksjon kan være en hjelp til å sortere når vi står overfor en vanskelig situasjon hvor det er mange berørte parter. Og kan bidra til å synliggjøre hva som er den etiske utfordringen og hvilke hensyn som bør veie tyngst når man må ta et valg.

Dette heftet er ment som et refleksjonsverktøy som kan benyttes i etterkant av å ha sett forestillingen, og det skal stimulere til refleksjon over de etiske utfordringer og dilemma som belyses. I heftet er det også et sammendrag av stykket, slik at de som ikke får sett «Torbjørn» kan benytte refleksjonsverktøyet med utgangspunkt i teksten. Hensikten er å invitere til en innbyggerdialog om etiske utfordringer som berører mange for å øke bevisstheten og forståelsen rundt dette. Tanken er at innbyggerdialog kan være en plattform for tjenesteinnovasjon og – utvikling samt økt frivillighet. Målgruppen for stykket er alle som bor i en kommune. I tillegg er refleksjonsverktøyet et hjelpemiddel for ansatte i helse- og omsorgstjenestene som ønsker å invitere brukere og pårørende inn til etisk refleksjon.

Skuespillet «Torbjørn» ble til gjennom et samarbeid mellom Larvik kommune, Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Vestfold, Fylkesmannen i Vestfold, forfatter Morten Lorentzen og prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i 2012. Fylkesmannen i Vestfold ønsker å stimulere alle kommunene i fylket til å heve den etiske kompetansen innen helse- og omsorgstjenestene, og tok derfor initiativ til samarbeidet.

Refleksjonsverktøyet er utarbeidet av forfatter Morten Lorentzen på oppdrag fra prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» og må sees i sammenheng med prosjektets andre verktøy og hjelpemidler:

- «Etikkhåndboka for kommunenes helse og omsorgstjenester»
- E-læringsprogrammet «Etisk refleksjon»
- Heftet «Tips og hjelp til å komme i gang med etisk refleksjon»
- Prosjektets refleksjonskort
- Appen «Rak rygg»
- Heftet «Etiske utfordringer knyttet til arbeidet med personer med utviklingshemming»
- Debattheftet «Brukermedvirkning i helse og omsorgssektoren – historier til diskusjon»
- Prosjektets nettside med tips om verktøy, metoder, gode eksempler m.m.: www.ks.no/etikk-kommune

Prosjektledelsen i «Samarbeid om etiskkompetanseheving», oktober 2013. Christine Næss Evensen, Gry Caroline Aarnes og Hanne Norum Hollekim



SAMMENDRAG

Kort sammendrag av forestillingen «Torbjørn»

Du møter den eldre mannen, Torbjørn, som er i ferd med å utvikle en demenssykdom. Anna, kona hans, er utslitt og redd for at noe skal skje med mannen. Barna har ikke tid til å hjelpe moren sin med omsorgen for faren. Sønnen jobber i en annen by og datteren har en svigermor som hun må ta seg av. Sønnen og datteren ønsker heller ikke at moren skal bruke penger på å kjøpe private tjenester, slik at hun får avlastning. De tenker at dette på sikt kan gjøre innhogg i deres arv. De blir enige om å søke kommunen om å få hjemmehjelp.

I hjemmetjenesten er kapasiteten sprengt. Etter en stygg sykkelulykke prioriterte politikerne ny sykkelvei etter sterkt press fra innbyggere og media. Dette gikk utover eldreomsorgen. I hjemmetjenesten har man en innvandrerkvinn som man velger å sette i arbeid, selv om hun ikke er ferdig med norsk-opplæringen. De blir enige om å redusere tilbudet noe for fem andre personer, og på denne måten få kapasitet til å kunne gi et tilbud til Torbjørn. Men Torbjørn blir forvirret og mistenksom over at det kommer så mange forskjellige mennesker. Dessuten er han skeptisk til å ta imot hjelp fra innvandrere.

Demenssykdommen til Torbjørn blir stadig verre og de pårørende bestemmer seg for å søke ham inn på sykehjem. På sykehjemmet er det overbelegg, og man er usikre på om Torbjørn er så dårlig at han trenger en plass. Familien er fortvilet og Anna er svært sliten. Etter at familien har kontaktet en lokalpolitiker, og i tillegg fortalt sin historie til pressen, får Torbjørn plass på sykehjem. For å få plass til Torbjørn gjør man om et enmannsrom til tomannsrom. Personen som Torbjørn skal dele rom med har ingen pårørende, og klager aldri på noe.

Anna er hos Torbjørn hver dag og vil gjerne hjelpe til med mat og stell, men på grunn av hygienekrav og medisinske hensyn, synes de ansatte at dette er vanskelig å tillate.

På slutten av stykket oppdager Anna at Torbjørn har blitt satt på beroligende medisiner etter at han har vært urolig og sint og gått inn på rommene til andre beboere. Anna får nesten ikke kontakt med ham. Hun synes dette er grusomt og har ikke lenger samvittighet til å la Torbjørn være på sykehjemmet. Hun vil ta ham med hjem igjen.

Her ender stykket og den etiske refleksjonen begynner.



Refleksjonsverktøyet består av gruppearbeidene A, B og C som gjennom spørsmål og handlingsalternativer belyser ulike deler og konsekvenser av historien som fortelles gjennom stykket.

Man velger selv hvilke gruppearbeid man ønsker å bruke og hvor mange spørsmål som skal drøftes ut i fra hvor mye tid man har til rådighet og hvilke perspektiver man ønsker å se nærmere på. Det er ingen øvre grense for hvor mange som kan delta i gruppearbeidet. Alle gruppearbeidene innebærer også at drøftingene deles i plenum i etterkant.

Gruppearbeid A

Tar for seg flere av de etiske dilemmaene og utfordringene som presenteres i stykket og forsøker å få deltakerne til å reflektere rundt disse. Tanker er at man ved dette får synliggjort de etiske dilemmaene og utfordringene og hvilke hensyn som bør veie tyngst når man må ta et valg. Består av 11 spørsmål.

Gruppearbeid B

Her presenteres andre handlingsalternativ enn de veivalgene som pekes på i «Torbjørn». Deltakerne oppfordres til å drøfte disse og bli enige om to de vil anbefale. Hensikten er å gi deltakerne øvelse i å se nye handlingsalternativ og drøfte disse, slik at de kan ta velbegrunnede avgjørelser. Består av 15 handlingsalternativ.

Gruppearbeid C

Stiller spørsmål om hvilke konkrete utfordringer man kan møte ved gjennomføring av systematisk etisk refleksjon på arbeidsplassen.

Deltakerne bes om å beskrive hvordan utfordringene kan møtes og komme med forslag til handlingsalternativer. Dette gruppearbeidet bør alltid benyttes i kombinasjon med A og /eller B og er tenkt som en hjelp til å identifisere suksesskriterier for å lykkes med systematisk etisk refleksjon. Består av to spørsmål.

Prosessen må ledes

Det anbefales at en person leder prosessen under gruppearbeidet. Dette kan være en refleksjonsveileder, fasilitator, ressursperson innen etikkarbeid ol. Å lede etisk refleksjon forutsetter ingen omfattende skoloring, men opplæring er en fordel. Hovedpoenget i denne sammenheng er at vedkommende har en plan for hvordan refleksjonsverktøyet skal benyttes, hvilke gruppearbeid og plenumsøkter som skal gjennomføres, leder prosessen og sørger for at tiden styres; at det er en progresjon i refleksjonen og at den avsatte tiden blir utnyttet godt.

Forslag til arbeidsmetode

I det følgende beskrives hvordan gruppearbeidene kan gjennomføres. Beskrivelsen kan følges i sin helhet eller elementer kan trekkes ut. Tiden man har til rådighet og antall deltakere vil ha betydning for om man kan gjennomføre alle tre gruppearbeid eller om man kun skal velge noen av dem. I beskrivelsen anbefales det at man har minimum 1 time (60 minutter) til rådighet pr. gruppearbeid som velges.



GRUPPEARBEID

Hvordan gjennomføre gruppearbeidet

Praktiske råd

- Tid til rådighet: Minimum 1 time (60 minutter) pr. type gruppearbeid som velges (A eller B), benytt gjerne mer tid om mulig.
- Antall deltakere: fra to og oppover.
- Kan benyttes i etterkant av at forestillingen «Torbjørn» er vist eller som oppfølging etter at deltakerne har lest sammendraget av skuespillet.
- I forkant bestemmes det om deltakerne skal benytte gruppearbeid A eller B, eller om begge skal gjennomføres dersom man har tiden til rådighet.
- Kopier opp ark med det valgte gruppearbeidet eller sørg for å ha nok eksemplarer av dette heftet slik at det kan deles ut til deltakerne.
- Gruppearbeid C benyttes etter at A og /eller B er gjennomført.
- Hjelpemidler som anbefales å ha til rådighet er: penn og papir til gruppene, flip-over eller tavle til plenumsgjennomgangen.

1. Oppvarming

Presentasjonsrunde hvis deltakerne ikke kjenner hverandre fra før. La deltakerne drøfte uformelt hva de syns om forestillingen. Om de kun har lest teksten med sammendraget av «Torbjørn», drøftes teksten. (Minimum 5 minutter).

2. Gruppearbeid A og/eller B

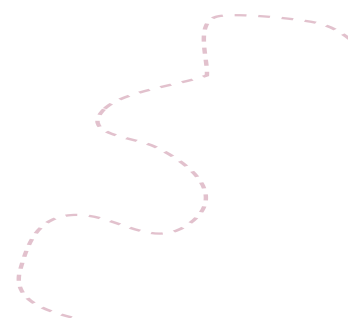
Del inn deltakerne i små grupper på 2-4 personer og del ut oppgavene fra gruppearbeidet som er valgt (A eller B). Informer om at man skal ha en plenumsdialog i etterkant av gruppearbeidet. (Ca. 5 minutter).

a) Deltakerne i gruppene diskuterer oppgavene og velger ut minimum én oppgave de ønsker å reflektere over. Her bestemmer tiden som er til rådighet hvor mange oppgaver gruppen rekker å ta for seg. (Minimum 15 minutter).

b) Deretter slår to grupper seg sammen og legger fram for hverandre refleksjonene de gjorde seg i forrige runde og reflekterer videre sammen. (Minimum 15 minutter).

3. Gruppearbeid C

Gruppedeltakerne bruker noen minutter hver for seg til å skrive ned tre utfordringer de ser ved å gjennomføre systematisk etisk refleksjon på egen arbeidsplass. Deretter legges dette frem for de andre i gruppen. Gruppen velger tre utfordringer de ønsker å reflektere rundt: Hvordan kan vi møte disse utfordringene på en god måte?





4. Plenumsgjennomgang

Gruppene legger kort frem sine refleksjoner rundt de valgte oppgavene i plenum. (Minimum 15 minutter).

Det kan være til hjelp at man skriver ned noen stikkord rundt det som blir sagt, på en tavle eller flip-over. En annen person enn den som leder prosessen bør ha ansvaret for dette.

Eksempel på utdypende spørsmål som kan stilles gruppene i plenum:

- Var det noe dere i gruppa hadde forskjellig syn på?
- Var det noen som fikk en «aha» opplevelse?
- Var det noe som var utfordrende med gruppearbeidet?
- Var det noe som var positivt med å arbeide i gruppe?

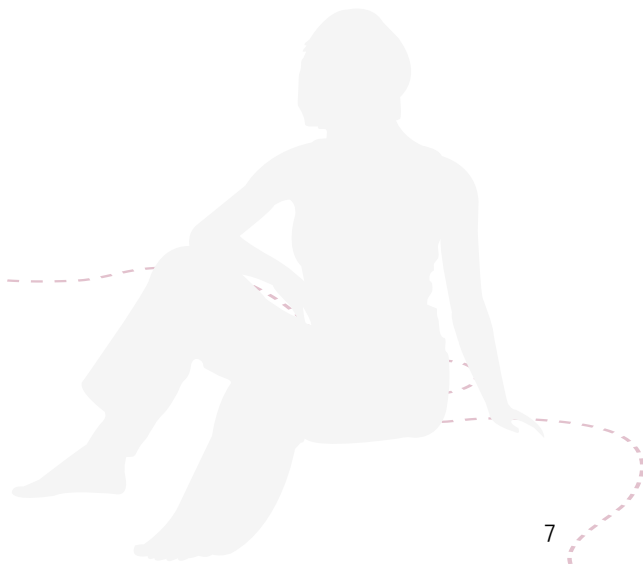
5. Oppsummering

Den som leder prosessen oppsummerer kort det som har kommet frem under plenumsgjennomgangen. (Minimum 5 minutter).

Eksempler på utdypende spørsmål som kan stilles i plenum:

- Hva sitter dere igjen med av inntrykk fra i dag?
- Hva har vært bra med denne måten å jobbe med etiske utfordringer på?
- Hva har vært utfordrende?
- Er det noe som kunne vært gjort annerledes?

Har man tid og anledning kan arbeidsmetoden beskrevet over gjentas etter hverandre for gruppearbeid A og B.





GRUPPEARBEID

Gruppearbeid A

Dette gruppearbeidet tar for seg flere av de etiske dilemmaene og utfordringene som presenteres i stykket og forsøker å få deltakerne til å reflektere rundt disse. Tanker er at man ved dette får synliggjort de etiske dilemmaene og utfordringene og hvilke hensyn som bør veie tyngst når man må ta et valg.

- 1) Hvilke verdier står på spill for Torbjørn, kona og barna deres når Torbjørn blir syk?
- 2) Barna ønsker ikke at foreldrene skal bruke penger på privat hjemmehjelp fordi dette er penger de gjerne vil arve. Finnes det noen gode argumenter for dette standpunktet? Finnes det noen gode argumenter imot?
- 3) Hjemmetjenestekontoret oppretter et tilbud til Torbjørn ved å redusere tilbudet til andre hjemmehjelpsbrukere noe. Hva er det etiske dilemma i denne situasjonen? Hvem er de berørte partene og hvilke verdier står på spill for dem?
- 4) Torbjørn er skeptisk til å ha hjemmehjelp som kommer fra en annen kultur. Hvilke etiske utfordringer kan dette føre til? Hva kan være gode argumenter for at klesplagg som skyldes religion, bør være tillatt i kommunale tjenester, og hva kan være gode argumenter imot?
- 5) Familien til Torbjørn prøver å bruke bekjentskaper innen politikk og helsevesen for å påvirke den kommunale beslutningsprosessen. Hvem er de berørte i denne situasjonen? Hvilke verdier blir satt på spill?
- 6) Familien går til slutt til pressen for å få oppmerksomhet rundt Torbjørn sin situasjon. Ser du noen etiske utfordringer ved denne framgangsmåten?
- 7) Ordføreren innrømmer at kommunen har prioritert oppgradering av sykkelsti for å forebygge flere ulykker, fremfor å satse mer på eldreomsorgen. Hvem er berørte parter i denne situasjonen? Hva er det etiske aspektet her? Hvilke verdier kan bli satt opp mot hverandre når man må fordele knappe goder?
- 8) På Sykehjemmet blir det brukt medikamenter for å roe ned Torbjørn, når han er urolig og sint. Hvem er de berørte partene? Hvilke verdier står på spill? Hvilke handlingsalternativ finnes?
- 9) Anna vil gjerne hjelpe til på sykehjemmet, men personalet synes dette er vanskelig. Hvilke verdier står på spill for Anna, Torbjørn, de ansatte, andre beboere? Hvilke handlingsalternativer finnes?
- 10) Hvordan kan man bedre nyttiggjøre seg ressursene til en person som har demens og bor på sykehjem?
- 11) For å få plass til Torbjørn på sykehjemmet blir ett enmannsrom gjort om til tomannsrom. Mannen som har rommet fra før, klager aldri og har ingen nære pårørende. Hvilke verdier er viktige for Torbjørn, hans romkamerat, de pårørende, de ansatte i denne situasjonen? Finnes det flere berørte parter enn de som er nevnt? Finnes det andre handlingsalternativ?



Gruppearbeid B.

I dette gruppearbeidet presenteres andre handlingsalternativ enn de veivalgene som pekes på i «Torbjørn». Deltakerne oppfordres til å drøfte disse og bli enige om to de vil anbefale. Hensikten er å gi deltakerne øvelse i å se nye handlingsalternativ og drøfte disse, slik at de kan ta velbegrunnede avgjørelser.

- A) Større innvandring for å dekke behovet for arbeidskraft i eldreomsorgen.
- B) Obligatorisk samfunnstjeneste i ett år for all ungdom når man er 20 år. Ungdommene skal blant annet kunne jobbe i eldreomsorgen.
- C) Gi skattefritak/ lønn / permisjon for de som løser sine omsorgsoppgaver selv.
- D) Endre handlingsregelen på Oljefondet slik at større deler av oljeformuen kan brukes i eldreomsorgen.
- E) Øke lønningene i eldreomsorgen.
- F) Kreve at folk som mottar arbeidsledighets-trygd tar jobb i eldreomsorgen, ellers mister de trygden.
- G) Benytte frivillige i større grad i demensomsorgen.
- H) Bygge flere sykehjem i Syden hvor det er ledig arbeidskraft og lave lønninger.
- I) Innføre skattelettelse som muliggjør egenfinansiering av privat eldreomsorg.
- J) Øke den kommunale skatteinntekten slik at kommunen får bedre råd.
- K) Konkurranseutsetter eldreomsorgen til private aktører.
- L) La staten overta ansvaret for eldreomsorgen.
- M) Lage andre boligløsninger slik at ektepar/ samboerpar kan bo sammen livet ut, uavhengig av omsorgsbehov.
- N) Gi økt mulighet for kompetanseheving og videreutdanning for personalet i eldreomsorgen.
- O) Ta i bruk velferdsteknologi i større grad.

Gruppearbeid C

1. **Hvilke konkrete utfordringer ser du når det gjelder å gjennomføre systematisk etisk refleksjon på arbeidsplassen? Hver og en i gruppa bruker noen minutter til å skrive ned minst tre utfordringer man har erfart eller kan tenke seg. Disse blir lagt frem for gruppa.**

Gruppa velger minst tre utfordringer de ønsker å jobbe videre med og svarer deretter på oppg. 2

2. **Gruppa drøfter hvordan man kan møte disse utfordringene og skriver ned handlingsalternativer/ erfaringer.**



BEGREPSAVKLARINGER OG DEFINISJONER

MORAL Personlige og felles oppfatninger om rett og galt i omgangen mellom mennesker. Gir føringer for holdninger og handlinger. Det vi gjør i praksis.

ETIKK Moralens teori. Refleksjoner og systematisk tilnærming til verdispørsmål. Hva som er rett og galt, urettferdig og rettferdig.

VERDIER Det som gjør livet rikere eller bedre; og som den enkelte føler gir mening til sitt liv f.eks. respekt, tillit, verdighet, åpenhet, autonomi, helse, vennskap, familie, materielle verdier og aktiviteter.

NORMER Uskrevne regler for takt og tone f. eks. bordskikk, banke på en dør før man går inn o.l.

HOLDNINGER Måten verdier kommer til uttrykk i våre handlinger. Hvordan jeg viser respekt, åpenhet osv.

ORGANISASJONSKULTUR Hvordan verdiene og holdningene våre kommer til uttrykk i organisasjonen – hvordan vi har det her hos oss, hvordan vi hilser på hverandre, om vi lytter til hverandre.

ETISKE UTFORDRINGER Noe som uroer oss, som ikke er slik det bør være i behandlingen av pasienter/ brukere, samarbeidsrelasjoner, ledelse. De verdiene vi ønsker og fremme er utfordret og et sentralt spørsmål er: Hva skal jeg gjøre?

ETISKE DILEMMA En valgsituasjon hvor vi, uansett hva vi velger, krenker verdier vi er forpliktet av (verdikonflikt). En situasjon hvor det finnes gode moralske innvendinger mot ethvert handlingsalternativ (valget mellom pest eller kolera). Et sentralt spørsmål er: Hva skal jeg velge?

INDIVIDUALETIKK Den enkeltes holdninger, verdier, normer, menneskesyn og fordommer.

ORGANISASJONSETIKK Felles refleksjonsarbeid for å løse etiske utfordringer som gjelder hele organisasjonens virksomhet. Organisasjonsetikkens første skritt er å identifisere mulige felles etiske utfordringer.

ETISK REFLEKSJON Systematisk utforskning av en situasjon, se en sak fra flere sider og få nye perspektiver. Handler om å identifisere verdikonflikten. Formålet er å ta en begrunnet og informert avgjørelse som bidrar til godt etisk og faglig skjønn framfor synsing.

ETISK KOMPETANSE:

- Persepsjon: Evnen til å oppdage etiske utfordringer.
- Refleksjon: Å kunne overveie sakens forskjellige sider, egen tilnærming og mulige handlingsalternativer.
- Aksjon: Å kunne omsette det vi vil i praktisk handling.

*Begrepsavklaringene og definisjonene er formulert med utgangspunkt i Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester (Eide og Aadland 2012), Etikk for helse og sosialarbeidrarar (Aadland 1998), Kommunikasjon i relasjoner (Eide og Eide 2007), Nærhetsetikk (Vetlesen 1998), Veiledning – mer enn ord (Tveiten 2008).



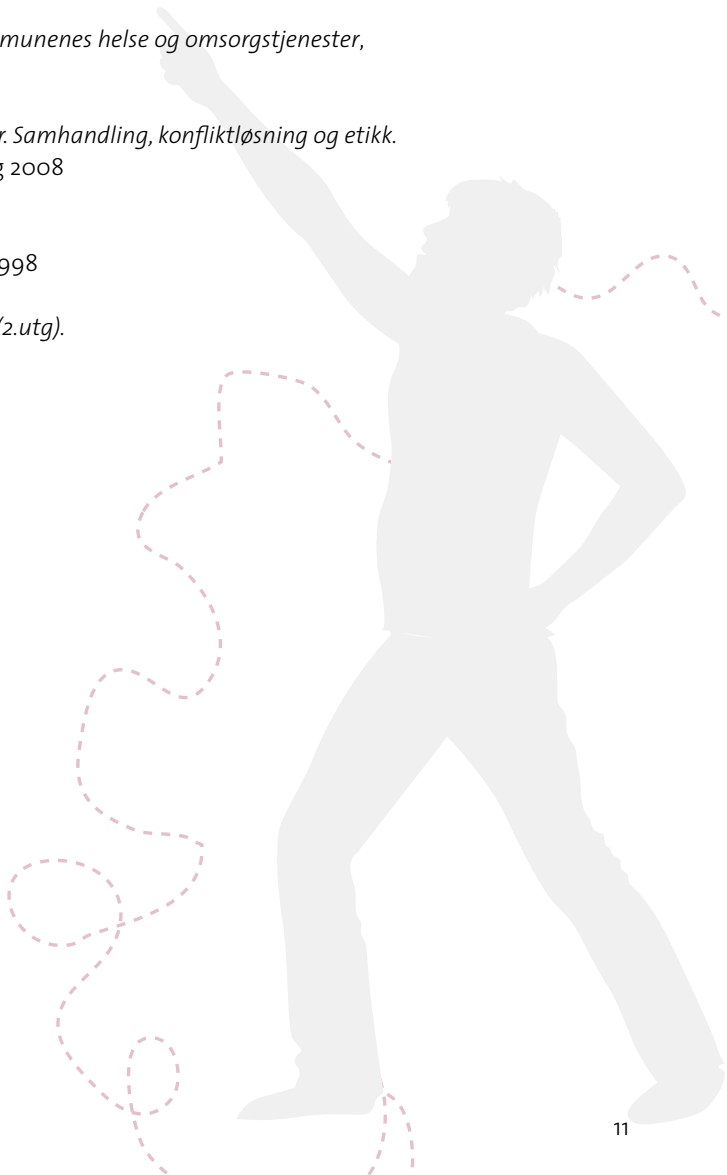
Aadland, E: *Etikk for helse og sosialarbeidarar*,
Det Norske Samlaget, 3.utg. 5 opplag 2005.

Eide, T & Aadland, E: *Etikkhåndboka for kommunenes helse og omsorgstjenester*,
Kommuneforlaget 2012.

Eide, H & Eide T: *Kommunikasjon i relasjoner. Samhandling, konfliktløsning og etikk*.
Gyldendal Akademiske 2007, 2.utg. 2.opplag 2008

Vetlesen, A. J (Red.): *Nærhetsetikk*,
adNotam Gyldendal 1996, 1.utg. , 2.opplag 1998

Tveiten, S (2008): *Veiledning – mer enn ord. (2.utg)*.
Bergen: Fagbokforlaget. S.45 - 71



«Samarbeid om etisk kompetanseheving» er et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsdepartementet, Helsedirektoratet, KS, Norsk Sykepleierforbund, Den Norske Legeforening, YS, FO og Fagforbundet. Prosjektets mål er å stimulere kommunene til å etablere møteplasser for etisk refleksjon og til å heve den etiske kompetansen innen helse- og omsorgstjenestene. Prosjektet finansieres av Helse og omsorgsdepartementet og er et av tiltakene i Omsorgsplan 2015.

Les mer om prosjektet på KS sine nettsider: www.ks.no/etikk-kommune



KS, Kommunesektorens organisasjon
Haakon VII gt. 9 Postboks 1378 Vika 0114 Oslo
Telefon 24 13 26 00 - www.ks.no

Prosjektledelsen i KS:

Rådgiver Gry Caroline Aarnes
Tlf: 907 26 649
E-post: gry.caroline.aarnes@ks.no

Prosjektleder Christine Næss Evensen
Tlf: 472 88 170
E-post: cne@ks.no